

EĞİTİM YÖNETİCİLERİ VE EĞİTİM DENETİCİLERİ DERNEĞİ (EYEDDER)
EĞİTİM YÖNETİMİ PROFESÖRLER KURULU
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM ALANI DOÇENTLİK ÖLÇÜTLERİ
KOMİSYON RAPORU

HAZIRLAYANLAR

Prof. Dr. Hasan DEMİRTAŞ, İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI, Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Nuri BALOĐLU, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur AKIN, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Kasım 2025

GİRİŞ

Bu rapor, Eğitim Yöneticileri ve Eğitim Deneticileri Derneği çatısı altında örgütlenen Eğitim Yönetimi Profesörler Kurulu içinde oluşturulan Eğitim Yönetimi Alanı Doçentlik Ölçütleri Komisyonu tarafından hazırlanmıştır. Raporun amacı, Türkiye’de Eğitim Bilimleri temel alanı içerisinde yer alan Eğitim Yönetimi alanına ilişkin doçentlik ölçütlerini daha etkili bir sisteme kavuşturmak ve bu amaçla tüm ilgililere politika ve uygulama önerileri sunmaktır.

Rapor hazırlama çalışmaları kapsamında komisyonumuz tarafından Türkiye’de ve dünyada doçentlik sınav ve atama ölçütleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Doçentlik sürecinde başat rol oynayan araştırma ve yayın faaliyetleri ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Bunların yanında eğitim-öğretim, toplumsal katkı, kurumsal katkı gibi üniversitelerin temel görev alanları içindeki faaliyetlerin doçentlik sürecindeki rolü de irdelenmiştir. Bu çalışmalar komisyon üyeleri tarafından yapılan düzenli toplantılarda tartışılıp olgunlaştırılmış, genel uzlaşa ile uygulama ve politika önerileri sunulmuştur.

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE DOÇENTLİK: MEVCUT DURUM VE YÖNELİMLER

Akademik yükseltme süreçleri, yalnızca bireysel kariyer gelişiminin değil, aynı zamanda yükseköğretim kurumlarının bilimsel üretkenliği, eğitim kalitesi ve toplumsal sorumluluklarının da önemli göstergelerindedir (Altbach, 2016). Ülkemizde akademik yükselme ölçütlerinin, özellikle yayınlar açısından (indexler vb.) sıklıkla değiştirildiği görülmektedir. Doçentlik (associate professor) unvanı, birçok ülkede akademisyenlik mesleğinin orta kariyer aşamasını ve akademik kariyer basamağının en üst düzeyi olan profesörlüğe geçiş aşamasını temsil etmekte ve öğretim üyelerinin bağımsız araştırmacı olarak konumlanmalarına olanak tanımaktadır. Bununla birlikte, ülkeler arasında bu unvana erişim süreçleri, ölçütler ve değerlendirme mekanizmaları bakımından önemli farklılıklar bulunduğu görülmektedir (Musselin, 2013).

DOÇENTLİK SINAVI, UNVAN ALMA VE DOÇENTLİĞE ATAMA

Türkiye’de doçentlik unvanı, ÜAK tarafından merkezi olarak oluşturulan 3 ya da 5 kişilik jüriler vasıtasıyla çevrimiçi bir sistem üzerinden dosya değerlendirmesi şeklinde yapılarak verilmektedir. Bu değerlendirme işleminde temel amaç adayın bilimsel eserlerini incelemek ve bilimsel ve etik açıdan gerekli ölçütleri karşılayan çalışmalardan oluşup oluşmadığını belirlemektir. İnceleme sonucunda jüri üyelerinin salt çoğunluğu tarafından başarılı bulunan adaylar doçent unvanı almaktadır. Bununla birlikte üniversitelerde sürekli doçentlik kadrosuna

atanabilmek için her üniversite kendi iç ölçütlerini oluşturmuş bulunmaktadır. Üniversiteler, ÜAK'tan doçentlik unvanı alan kişiler için sözlü sınav da isteyebilmektedir. Ancak bazı üniversiteler ayrıca sözlü sınav istemezken, bazı üniversitelerin istemesi akademisyenler açısından eşitsizlik oluşturmaktadır.

Türkiye'de mevzuat üniversiteler tarafından verilen doçentlik kadro ilanlarının kamuya açık olarak şartları taşıyan herkesin başvurabileceği biçimde olmasını gerektirmektedir. Üniversiteler ise kadrosunda bulunan öğretim elemanlarının doçent olmasını "içerden yükselme" olarak nitelemekte ve atama süreci adeta kişiye özel ilanlarla yapılmaktadır. İlanlarda üniversite yönetiminin uygun bulduğu aday örtük bir şekilde tanımlanmakta ve atama buna göre yapılmaktadır. Üniversite dışından başvuru, etik açıdan hoş karşılanmamakta ve kurum içi atama gerçekleşmektedir. Bu süreç daha önceden üniversite kadrosunda bulunmayıp üniversiteye dışarıdan yeni gelecek doçentler için de benzer biçimde işletilmektedir. Basında buna yönelik birçok şikâyet konusu yer alabilmektedir. Türkiye'de çok istisnai olarak mevzuatın öngördüğü gibi doçentlik kadrosuna atanacak kişinin önceden belli olmadığı ilanlar verilmektedir. Üniversiteleri ve öğretim üyeliğini güçlü kılacak uygulama, mevzuatta belirlenmiş durumda olan uygulama şeklini korumak ve işletmek olacaktır.

ABD, İngiltere, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde doçentlik için merkezi sistem uygulaması bulunmamaktadır. Doçentlik unvan ve ataması üniversitelerin kendi iç süreçleri ile yürütülmektedir. Doçentlik kadrosuna atanabilmek için ABD ve Almanya'da "tenure" adı verilen daimi kadro sistemi uygulanmaktadır. ABD ve Almanya'da doçentlik için sözlü sınav yapılmakta, İngiltere ve Fransa'da sözlü sınav bulunmamaktadır.

Türkiye'de ÜAK'tan doçent unvanı almak için uygulanan sözlü sınav 2017 yılında son kez uygulanmış ve kaldırılmıştır. Kaldırılan sözlü sınav uygulamasında doçent adayı beş eğitim yönetimi profesöründen oluşan jürinin (zorunlu durumlarda üç) salt çoğunluğunun olumlu değerlendirdiği dosya incelemesinin ardından mülakata davet edilmekteydi. Sözlü sınavda adayın dosyasına koyduğu ortak çalışmalarına verdiği katkı ve tek yazarlı çalışmalarını kendi başına yapabilecek bilimsel yetkinlikte olup olmadığı büyük ölçüde sınırlanıyordu.

Diğer taraftan sınav, kimi durumlarda nesnel olunmaması, ideolojik davranılabilmesi, bilimsel olmayan ölçütlerin işe koşulması gibi nedenlerle eleştiriye maruz kalmaktaydı. Eleştirilen bu yönlerin düzeltilmesi yerine ÜAK'tan unvan alma sürecinde sözlü sınav tamamen kaldırıldı. Üniversitelerin kadro atamalarında sözlü sınav yapıp yapmamak ise Üniversitelerin tercihinin bırakıldı. Oysa sözlü sınavın bahsedilen çıktılarının vazgeçilebilecek çıktılar olmadığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla nesnel ve yansız bir sözlü sınav uygulaması daha isabetli bir karar olacaktır.

Adayın sözlü sınava alınamaması bu eserlerin gerçekten aday tarafından yapıp yapılmadığını anlamayı neredeyse olanaksız hale getirmektedir. Üniversitelerin sözlü sınav yapması bu sorunu çözmektedir. Esas olan ÜAK'tan unvan almaktır, değerli görülen bu unvandır. Hatta ÜAK'tan doçentlik unvanı alıp Üniversitede bu kadroya atanamayanlar “yetersiz” olarak değil “mağdur” olarak görülmektedir. Birçok deneyim Üniversitelerin yaptığı sözlü sınavların formaliteye dönüştüğünü göstermektedir. Dolayısıyla araştırma ve yayın faaliyetlerinin niteliğini güvence altına alabilmek için merkezi sözlü sınav yeniden getirilmelidir.

YABANCI DİL YETERLİĞİ

SSCI ve BKCI gibi indekslerde yayın yapma şartları olumlu olarak görülmekle birlikte bu yayınları yapabilmek için gerekli yabancı dil becerileri de gözden kaçırılmamalıdır. Doçent adaylarından daha çok uluslararası yayın beklenirken asgari yabancı dil puanının 65'ten 55'e düşürülmesi, birlikte aynı yöne ilerlemesi beklenen iki ölçütte farklı yönlere gidildiğini göstermektedir. Daha öz bir ifade ile daha yüksek yabancı dil becerileri gerektiren yayınlar isteniyorsa dil puanı şartı da düşürülmek yerine arttırılmalıdır. Aksi halde yine kendi zorunlu yayınlarını kendisi yapamayan doçent adayları ve doçentlerle karşılaşılacaktır.

DOÇENTLİK İÇİN GEREKEN ÇALIŞMA SÜRESİ

Türkiye'de doktor unvanlı kişiler ÜAK'ın oluşturduğu ölçütlere göre merkezi doçentlik sınavına başvurabilmektedir. Başvuru için adayların üniversite kadrosunda olma şartı da aranmamaktadır. Güncel ölçütlere göre bir adayın doktora eğitimini tamamladıktan sonra yükseköğretim kurumlarında en az iki yıla denk gelen bir sürede derse girmesi ya da kadrolu olarak çalışması gerekmektedir. Türkiye'de doktoradan sonra doçentliğe başvurmak için bunun dışında bir süre ölçütü bulunmamaktadır.

ABD, İngiltere, Almanya, Fransa gibi ülkelerde doçent olabilmek ve üniversitelerin daimi doçentlik kadrosuna atanabilmek için doktora sonrası 5 ila 8 yıl arasında değişen sürelerde sözleşmeli öğretim üyesi olarak çalışmak gerekmektedir. Bu süre içerisinde adayın öğretim becerileri, araştırma becerileri ve teknolojiyi ya da toplumu geliştirmeye yönelik çalışmaları gözlenmekte ve adayın yayın, sözlü sınav, örnek ders sunumu gibi çeşitli yollarla değerlendirilmektedir. Atamalar yine bir jüri raporuna dayalı olarak yapılmaktadır. Almanya'da doçentlik kadrosuna atanabilmek için bir doçentlik tezi hazırlamak gerekmektedir. ABD'de “tenure” adı verilen ve daha önce bahsedilen daimî doçentlik kadrosu sisteminin gerekleri uygulanmaktadır.

Resmi olmamakla birlikte, Türkiye’de tıp gibi kimi alanlarda meslek birlikleri vasıtasıyla beş yıldan önce yapılan doçentlik başvurularının olumsuz sonuçlandırılması uygulaması bulunmaktadır. Doçentlik başvurusu için beş yıllık bir bekleme süresi makuldür. Kimi alanlarda meslek birlikleri aracılığıyla gayri resmi biçimde yapılan bu uygulama yasal zemine kavuşturularak genele yönelik hale getirilmelidir.

DOÇENTLİK SÜRECİNDE ARAŞTIRMA VE YAYIN FAALİYETLERİ

Türkiye’de doçent olabilmek için araştırma yapmak ve özellikle de bu araştırma sonuçlarını yüksek nitelikli indekslerce taranan dergilerde yayına dönüştürmek en başta gelen ölçütleri oluşturmaktadır. Eğitim yönetimi alanında doçent olmak için gereken 100 puanın 98 puanını araştırma ve yayın faaliyetlerinden almak mümkündür (Kalan 2 puan ders verme kapsamında olmak zorundadır). Araştırma ve yayın faaliyetleri kapsamında, ulusal ve uluslararası makaleler, lisansüstü tezlerden üretilmiş yayınlar, kitaplar, atıflar, bilimsel araştırma projeleri, bilimsel toplantılarda sunulan bildiriler, patent/faydalı modeller, ödüller ve editörlük faaliyetleri değerlendirilmeye alınmaktadır.

ÜAK son düzenlemeleri ile özellikle makale ve kitap çalışmalarının niteliğinin artırılması için önemli adımlar atmıştır. Birçok belirsizliği ve nitelik düşmesini beraberinde getiren alan indeksi kavramının süreç dışına çıkarılması oldukça isabetli bir adım olarak görülmektedir. SSCI ve TR dizinli makalelerin zorunlu olması, kitaplarda BKCI’da taranan kitapların öncelenmesi niteliği arttırıcı adımlar olmuştur.

DOÇENTLİK SÜRECİNDE EĞİTİM-ÖĞRETİM, TOPLUMSAL KATKI VE YÖNETİM FAALİYETLERİ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ

Tarihsel süreçte Üniversitelerin ana görevleri eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı olarak ortaya çıkmıştır. Bunlara ek olarak üretilen bilginin değere dönüştürülmesi noktasında girişimcilik ve inovasyon da bu görevlere eklenmiştir. Ne var ki Türkiye’de, akademisyenlerin yapacakları çalışmaları büyük ölçüde biçimlendiren doçentlik ölçütlerinde, araştırma boyutu çok fazla öne çıkarken, eğitim-öğretim ve toplumsal katkı hak ettiği değeri bulamamaktadır. 2025 Ekim Dönemi başvuru şartlarına göre, aday toplamaması gereken 100 puanın ancak 6 puanını eğitim-öğretim faaliyetlerinden alabilmektedir. Oysa Hollanda, Avustralya ve Birleşik Krallık’ta öğretim ve toplumsal katkı, araştırma ile eşdeğer görülmeye başlanmıştır (University of Oxford, 2025).

Genelde Eğitim Bilimleri özelde ise bu raporun konusu olan Eğitim Yönetimi alanı için eğitim-öğretim faaliyetlerinin, öğretmen yetiştirme misyonu çerçevesinde diğer alanlardan

daha fazla önemsenmesi gereken bir ölçüt olduğu değerlendirilmektedir. Doçent adayının eğitim-öğretim yeterlikleri, öğrenci merkezli öğretim yöntemleri uygulaması, etkili sınıf yönetimi, derslerde öğretim teknolojisini etkin kullanabilmesi, öğrencilere olumlu örnek olması, eğitimsel liderlik becerileri, iyi bir danışman, rehber olabilmesi, sorumlu olduğu öğrencilerin akademik yaşama uyum sağlamalarına yardımcı olabilmesi gibi beceriler eğitim yönetimi alanı için doçentlik ölçütleri içinde kendine yer bulabilmelidir.

Doçentlik atamalarında ABD’de, Kıta Avrupası ülkelerinde, Anglosakson modeli ülkelerde benzer uygulamalar mevcuttur. ABD’deki doçentlik (tenure-track faculty) sisteminde ders verme zorunluluğu, akademik kariyerin temel taşlarından birisidir. Almanya’da, İsviçre’de, Hollanda’da doçent olabilmek için ders verme yeterliğinin belirli bir olgunluğa ulaşması temel bir ölçüt konumundadır. Özellikle Almanca konuşulan ülkelerde “habilitation” uygulaması profesörlüğün bir ön koşulu konumundadır ve bizdeki doçentlik sistemi için yol gösterici olabilir. Bu uygulamada adaylar doktora tezi sonrası tıpkı doktora tezi gibi bir araştırmayı bağımsız olarak yapar ve raporlaştırır. Buna ek olarak bu araştırmanın sunulduğu ve alandaki bilginin yoklandığı bir sözlü sınav yapılır. Ayrıca adaylar bir deneme dersi de gerçekleştirir. Stanford gibi araştırma odaklı üniversitelerde bile eğitim-öğretim ölçütünün akademik yükselme için vazgeçilmez koşullar arasında olduğu görülmektedir (Goettingen University, 2025; Osu, 2025, University of Amsterdam, 2025; University of Bern, 2025; University of Hohenheim, 2025; University of Stanford, 2025).

Mevcut ÜAK doçentlik ölçütlerinde eğitim-öğretim faaliyetleri belirli sayıda ders verme zorunluluğu ile değerlendirilmektedir. Bununla birlikte nitel bir değerlendirme yapılmamaktadır. Oysa derslerin yürütülmesi sonrası niteliğe yönelik kanıtlar ve öğrenci memnuniyet anketleri gibi ölçümleri sonuçları batılı ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de doçentlik dosyalarına eklenebilir. Bu noktada bir sorun da yükseköğretim kurumlarında görev yapmayan doçent adaylarında yaşanmaktadır. Bu adaylardan yükseköğretim kurumlarına başvuran adaylara ders verme konusunda kolaylık tanınması hususunda mevzuata kolaylaştırıcı hükümler eklenmelidir. Bir bütün olarak kamu örgütlenmesi eşgüdüm halinde hareket etmelidir. Devletin bir kurumu olan ÜAK doçent adaylarından ders vermelerini isterken bir başka kurum olan Üniversite dışardan gelen ders verme taleplerini geri çevirmemelidir.

Doçentlik ölçütlerinden biri de lisansüstü danışmanlık faaliyetleridir. Türkiye’de bu ölçüt tez sayısı ile değerlendirilmektedir. Danışmanlık faaliyetlerinde nitelik ölçütünün de değerlendirmeye katılması gerektiği düşünülmektedir. Örneğin en azından doktora tezleri için jürilerin merkezi olarak oluşturulması niteliği en baştan arttırıcı bir öneri olarak getirilebilir. Uygulama sonuçlarına göre yüksek lisans tezleri için de benzer yol izlenebilir. Çünkü mevcut

durumda danışmanlar kendi çevrelerindeki “tanıdık” öğretim üyeleri ile jüri kurmakta ve “hatır ilişkisi” nesnel eleştirinin önüne geçebilmektedir.

TOPLUMSAL KATKI FAALİYETLERİ

Toplumsal katkı, yükseköğretim kurumlarının misyonlarının gereğidir. Ancak Türkiye’de doçentlik ölçütleri arasında doğrudan böyle bir atıf bulunmamaktadır. Dolaylı olarak çeşitli projeler, sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında değerlendirilmektedir.

Ancak Kıta Avrupası, Anglosakson modellerinde toplumsal katkı ölçütü açık bir şekilde yer almaktadır. İngiltere’de toplumsal katkı ölçütü, akademik yükseltmelerde giderek daha fazla önem kazanan bir unsur haline gelmiştir. Bu ülkede Associate Professor veya Reader gibi eşdeğer akademik pozisyonlara geçişte toplumsal katkı (public engagement) dikkate alınmaktadır. Harici paydaşlarla iş birliği, halka yönelik eğitim projeleri, politika üretimi ya da sanayi/kamu kurumlarıyla etkileşim önemli ölçütler arasındadır. İngiltere’de bu kavram genellikle şu başlıklar altında değerlendirilir:

- Public Engagement: Bilimsel bilginin toplumla paylaşılması (örneğin halk konferansları, medya katkıları, müze iş birlikleri).
- Impact (Etki): Araştırmanın akademi dışındaki etkisi; politika, ekonomi, kültür veya toplum üzerinde yarattığı değişim.
- Knowledge Exchange: Üniversite ile toplum, endüstri veya kamu kurumları arasında bilgi alışverişi.

Bilginin toplumla paylaşılması son dönemlerde YÖK tarafından da daha fazla önem verilen bir konu haline gelmiştir. Üniversitelerde bu amaçla Bilim İletişimi Ofisleri kurulmuştur. YÖK bu ofisler aracılığıyla üniversitelerde üretilen bilimsel bilginin özet ve anlaşılabilir biçimde halka aktarılmasını amaçlamaktadır. Bu noktada Bilim İletişimi Ofisi faaliyetlerinin doçentlik sürecinde değerlendirmeye alınması önerilebilir.

YÖNETİM FAALİYETLERİ VE KURUMSAL KATKI

Akademik personelin değerlendirilmesinde akademik liderlik becerileri değişen yönetim anlayış ve uygulamaları çerçevesinde önem kazanmaktadır. Özellikle Anglosakson türü yönetim örgütlenmesinde ABD ve İngiltere örneğinde akademik liderlik ve yönetsel görevler akademik personelin değerlendirilmesinde önemli bir ölçüttür. Her öğretim elemanının öğretim lideri olarak sorumluluklarını yerine getirmesi beklenir (University of Warwick, 2012).

ÜAK Doçentlik başvuru şartlarında yönetsel (idari) görevler değerlendirilmemektedir. Ancak üniversitelerde akademisyenlerce yürütülmesi gereken birçok yönetsel görev

bulunmaktadır. ÜAK ölçütlerinde olmasa da üniversitelerin ölçütlerinde yönetsel görevlerin özellikle eğitim yönetimi alanı için mutlaka değerlendirmeye alınması gerektiği düşünülmektedir. Yönetim görevleri eğitim yönetimi akademisyenlerine kuramla uygulamayı buluşturabilecekleri fırsatlar sunmaktadır ve bu bakımdan değerli görülmektedir.

DOÇENTLİK ÖLÇÜTLERİ POLİTİKA ÖNERİLERİ

Doçentlik süreçleri, yalnızca bireysel akademik yeterlikleri değil, aynı zamanda ülkelerin akademik kültürlerini ve yükseköğretim politikalarını da yansıtmaktadır. Türkiye'nin mevcut merkeziyetçi modeli, araştırma üretkenliğini öne çıkarmakta, ancak çağdaş akademik yönelimler olan öğretimde mükemmeliyet, uluslararasılaşma ve toplumsal katkıyı yeterince dikkate almamaktadır. Bunların yanında kurumsal katkı da yeterince değer bulmamaktadır. Yürütülen tartışmalar ışığında eğitim yönetimi alanında doçentlik süreçlerinin iyileştirilmesi için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Yüksek Öğretim Kurulu'na Yönelik Öneriler:

1. Doçentliğe başvurabilmek için doktor unvanı alındıktan sonra en az beş yıl akademik faaliyetlerde bulunma şartı getirilmelidir.
2. Doçentlik başvurusunda diğer koşulların yanında adaylardan temel eser olarak tek yazarlı ve uluslararası indexlerde (SSCI, Scopus vb.) taranan bir makale ya da doçentlik tezi olarak değerlendirilebilecek kapsamlı bir temel eser istenmelidir.
3. Adaylardan yabancı dil puanı olarak en az 70 puan istenmelidir. Yükseköğretim kurumlarında hem uluslararasılaşma hem de nitelikli yayınlar açısından dil yeterliliğinin gerekliliği açıktır.
4. Adayların girecekleri dil sınavları farklı dönemlerde bir kolay bir zor olmamalı, bir standardı olmalıdır.
5. Uluslararası işbirliği ile yapılan araştırma, yayın ve projeler ölçütlerde ön plana çıkarılmalıdır.
6. Yönetsel görevler ve etkili liderlik uygulamaları da ÜAK doçentlik ölçütlerine dâhil edilmelidir.
7. Doçentlik ÜAK'tan alınmalı (eser inceleme ve sözlü sınav), kişi bu unvanı aldığı anda üniversitesinde münhal bulunan doçentlik kadrosuna (Üniversitenin doçentlik kriterlerini de sağlaması koşuluyla) doğrudan atanabilmelidir. Üniversiteler ek kriterler isteyebilirler. Bu durumda adayın bu kriterlere uygunluğu da sağlaması gerekir. ÜAK'tan unvan almış adayın üniversitesinin belirlediği kriterleri sağladığının

kurulacak bir komisyon marifetiyle belirlenmesi üzerine ataması yapılmalıdır. İki aşamalı uygulama hali hazırda üniversite kadrosunda çalışan öğretim elemanları için kaldırılmalıdır. Üniversitelerin kendisi tarafından yapılan doçentlik sınavı uygulamasına üniversite dışından doçent olanlar katılmalıdır. ÜAK'tan unvan alma aşamasında adayların akademik üretimlerinin kendileri tarafından yapıp yapılmadığının teyit edilmesi başta olmak üzere alandaki derinleşme, kendini ifade etme gibi beceri ve niteliklerinin değerlendirileceği nesnel bir merkezi sözlü sınav mutlaka yapılmalıdır. Bu sınav kayıt altına alınmalıdır. Adaylara eğitim yönetimi profesörleri tarafından cevapları ile birlikte hazırlanmış soru havuzundan rastgele kendi seçeceği sorular yöneltilmelidir. Sözlü sınavı sonrası adayın jüri üyelerinin sınavdaki tutum ve davranışlarını ve jüri üyelerinin de birbirlerini değerlendirebilmeleri sağlanmalıdır.

Diğer Öneriler:

1. Adayların doçentlik başvuru dosyalarında yer alan eserlerde metodolojik derinlik ve çeşitlilik aranmalıdır.
2. Eğitim-öğretim faaliyetlerine daha fazla önem verilmeli, adayın ders verme ölçütünü nicelik olarak karşılaması değil nitelikli ders verme yeterliliğini dosyada belgelerle kanıtlanması istenmelidir. Birçok üniversitede kullanılan öğretim elemanı ya da ders değerlendirme anketlerinin sonuçları bu süreçte işe koşulabilir. Üniversite dışından kadro başvurusunda bulunan doçentlere örnek ders anlatma şartı getirilmelidir.
3. Akademik bilginin toplumla paylaşılması, ulusal ve uluslararası işbirlikleri, toplumsal sorunlara yönelik çözüm odaklı proje geliştirme becerileri ve bu alanda ortaya konulan ürünler puanlamaya dâhil edilmelidir.
4. Akademik bilginin toplumla paylaşılması bağlamında MEB'na bağlı okul ve kurumların yanında, belediyeler ve diğer kamu kurumlarında yapılan çalışmalar ve katkılar da dikkate alınmalıdır.
5. Belirli şartları taşıyan akredite edilmiş kongrelerde sunulan ve kongre kitabında basılan-yayınlanan tam metin bildirimler değerlendirmeye alınmalı ve puanlanabilmelidir.

Kaynakça

- Altbach, P.G. (2016). *Global perspectives on higher education*. Johns Hopkins University Press.
- Ohio State Universty (OSU) (2025). College of Education and Human Ecology (n.d.). Appointments, promotion and Tenure: Criteria And Procedures. <https://faculty.osu.edu/procedures-guidelines-handbook>. adresinden 22.09.2025 tarihinde indirildi.
- Musselin, C. (2013). How peer review empowers the academic profession and university managers: Changes in relationships between the state, universities and the professoriate. *Research Policy*, 42(1), 116–127. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.07.016>
- University of Amsterdam (2025). University Teaching Qualification (UTQ/ BKO) EB and FMG. <https://tlc.uva.nl/en/article/basiskwalificatie-onderwijs-bko/> adresinden 22.09.2025 tarihinde indirildi.
- University of Bern (2025). Habilitation. https://www.philhum.unibe.ch/research/habilitation/index_eng.html?utm. adresinden 22.09.2025 tarihinde indirildi.
- University of Hohenheim (2025). Habilitation. Retrieved from <https://wiso.uni-hohenheim.de/en/habilitation-en?utm>. adresinden 22.09.2025 tarihinde indirildi.
- University of Gottingen (2025). Habilitation (post-doctoral lecturing qualification). Retrieved from <https://www.uni-goettingen.de/en/422867.html?utm>. adresinden 22.09.2025 tarihinde indirildi.
- University of Oxford (2025). SSD Associate Professor Title exercise 2024-25. <https://www.socsci.ox.ac.uk/ssd-associate-professor-title-exercise?utm>. adresinden 09.10.2025 tarihinde indirildi.
- University of Stanford (2025). <https://facultyhandbook.stanford.edu/> adresinden 09.10.2025 tarihinde indirildi.
- University of Warwick (2012). Annual Review by the Academic Staff Committee. <https://warwick.ac.uk/services/gov/archive-calendar/calendar2013-14/section2/regulations/promotions/?utm>. adresinden 09.10.2025 tarihinde indirildi.